

国企支部党建深化积分量化考核的探讨

隋晓春

四川精益达工程检测有限责任公司

DOI:10.12238/ems.v7i7.14257

[摘要] 积分量化考核模式，是一种通过设定具体指标与分值进行量化评估的管理工具，能将各种考核内容具化和分解为可衡量的项目。本文简单分析了该模式在国企支部党建中发挥的作用，包括提升党建工作科学性与规范性、强化党员积极性与责任感、促进党建与业务工作融合、推动党建工作创新与持续改进。进一步围绕分类细化考核指标的构建优化、积分量化考核模式的创新规范、积分量化考核结果的运用等维度，探讨国企支部党建深化积分量化考核的实践策略。

[关键词] 国企支部党建；积分量化考核；考核指标

积分量化考核模式的主要特点为客观性、可操作性、全面性、动态性以及激励性。从客观性维度看，积分量化考核模式中可通过明确指标与评分标准进行衡量、评估与考核，可在很大程度上减轻各种主观因素对最终考评结果的干扰与影响；从可操作性维度看，积分量化考核模式的操作流程清晰明确，能依托制定好的积分规则进行有效考核；从全面性维度看，积分量化考核模式能系统化覆盖不同方面的考核内容，可实现对过程、态度、团队合作、最终结果等的综合评价，有效规避单一维度考核的片面性问题；从动态性维度看，积分量化考核实践过程能根据实际情况进行动态调整与优化，通过考核指标与分值的调整来确保考核的有效性；从激励性维度看，积分动态考核中积分能直接和各种激励措施挂钩，通常超过特定分值的人员能得到正向激励，未达到特定分值的人员则会受到负面激励。

一、积分量化考核模式在国企支部党建中的应用价值

首先，提升党建工作的科学性与规范性。国企支部党建中应用积分量化考核模式，能通过具体的指标明确党建工作标准，从而指导支部组织活动的开展实施以及优化党建工作的评估考核，为党建工作的科学化、规范化发展提供支持。积分量化考核模式下，党建工作的监督管理将变得更为简单和直观。依托可量化的积分进行综合性分析，能轻松实现对支部党建工作的全面、实时监督，也能为党建工作的调整改善提供依据。其次，强化党员积极性与责任感。国企支部党建需要党员们的积极参与和主动承担。依托积分量化考核模式对支部党建工作进行考核，能具化党员在党建工作中的付出与表现，能科学合理地进行激励，从而激发党员的参与热情。基于每一项党建工作都有对应的积分，能通过积分本身促使党员意识到每一项工作的价值与意义，进而强化他们的责任意识。再次，促进党建与业务工作融合。基于积分量化考核能推动国企支部党建工作的开展实施，能通过考核反映

党建工作重点以及业务目标的结合情况，从而为二者结合点的合理确定及调整提供依据，有利于结合程度提升，能为国企整体效益提升带来支持。最后，推动党建工作创新与持续改进。国企党建工作需要不断改进优化，才能持续实现工作质量提升并充分发挥其战斗堡垒作用，为国企建设发展提供有力支持与保障。基于积分量化考核优化国企支部党建，能通过直观数据反映党建工作的优缺点，同时也能依托考核体系本身激励党员在党建工作中创新，自然能为党建工作的持续创新和不断优化提供支持。

二、国企支部党建深化积分量化考核的实践策略

（一）构建优化分类细化的考核指标

1. 合理设计考核范围。通过积分量化考核方式进行国企支部党建考核管理，需要对考核范围进行合理设计。按照模块化的方式，对考核内容进行综合分析处理，针对不同模块确定具体的考核内容，为考核指标的系统化构建奠定良好基础。国企支部党建积分量化考核模块通常可划分为四大部分。第一部分是基础分部分。这部分内容主要针对国企党支部及党员的基本情况考核，包括党支部的基本组织建设及领导干部分工情况，党员及领导干部遵规守纪、爱岗敬业、群众服务意识、廉洁自律等方面的情况。第二部分则是履职分部分，即对党支部及党员在党建工作中的履职情况进行量化考核，包括党支部各项制度执行情况，党员在组织生活中按时参加“三会一课”、组织生活会、民主评议党员、主题党日等情况；积极参加各类学习、培训活动并完成规定的学习任务，利用线上平台进行自主学习的情况；及时缴纳党费的情况；积极参加社会公益及志愿服务活动的情况。第三部分是加分部分，即党支部特色管理及党员通过各种方式获得奖励，主要包括党支部品牌创建，党员获得党内荣誉、岗位技能等级提升、成果论文发表等情况。第四部分是扣分内容，即针对党支部或党员的不良行为进行惩处扣分，主要

包括党支部不良事件及党员在建党学习平台中的学习数据不符合相关标准、未按时按期参与“在线答题”等活动、未按时缴纳党费、违反相关法律法规和规章制度、履职尽责不到位等情况。

2. 分层分类细化考核指标。国企支部党建积分量化考核的实施, 需要针对不同部门、岗位的实际情况, 分层分类细化设置指标, 切忌完全按照一样的指标进行积分量化考核。针对支部班子成员, 应重点围绕党建工作规划制定、组织建设、队伍管理等设置考核指标, 着重考核其履职和管理情况; 针对普通党员, 则要将考核指标设置的重心放在政治学习、组织生活参与、先锋模范作用发挥等方面, 考核其在日常党建工作中的参与情况; 针对各个部门与岗位, 则要结合业务工作特点和需求, 合理设置更具针对性的多维度考核指标, 实现对业务工作以及党建工作的同步考核。

3. 对考核指标实施动态调整。国企支部党建考核体系的构建绝非完全固定的, 而要根据实际情况进行动态调整和优化, 如此方能确保考核体系能有效适应时代发展、政策变化、企业发展等复杂情况, 避免出现考核体系与实际脱节的问题。定期对考核结果进行综合分析, 着重分析考核结果与实际情况的契合度、群众对考核结果的满意度等, 及时发现不足并针对性进行调整优化。应重点关注党和国家最新的政策方针、企业发展战略、党建工作重点任务等, 以这些因素为依据对考核指标进行动态调整, 以此提升考核指标本身的合理性与有效性。

(二) 创新规范积分量化的考核模式

1. 规范考核流程。国企支部党建积分量化考核模式的应用要有效规范, 通常需按照“四步”考核流程进行操作和管理。第一步是明确计分方式和设置积分联络员。党支部需要对考核周期加以确定, 规定具体的考核范围, 并要明确具体的计分方式, 以日常监督得分为基础, 以年度加分和年度扣分为重点, 综合确定年度总得分情况。第二步是党支部和党员初评。党支部和党员需每月定期填写并上报《党建工作督导台账》《党员量化积分表》, 从而督促完成基础分自评。党支部积分联络员则要对《党员量化积分表》进行审核, 通过支委会确定加分项与扣分项情况, 对党员的积分情况进行评审。第三步是半年度积分评定。党支部对上半年党员积分情况进行综合分析, 并通过党员大会向全体党员通报, 进行集体评议, 对有异议的积分情况进行复议, 复议结束后再通过“党员积分榜”进行线上、线下集中公示。第四步是年底统计评议。将党员积分结果进行汇总分析, 按照相关规定将每名党员的评议结果划分为“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”四个等级。

2. 运用新科技手段提升考核效率。AI 时代已经到来, 国企支部党建积分量化考核中, 需对信息化手段加以利用, 从而实现考核效率和精准度的同步提升。搭建党建积分量化考核信息化(如 e 党建)平台, 可实现考核数据的实时采集、自动计算与动态更新。党员可通过平台随时随地自主申报参与的党建活动与取得的工作成果, 系统审核通过后会赋予相应积分。党员可通过系统随时查看自己的积分情况, 并可针对有异议的部分进行申诉与反馈。上级党组织可通过平台对各支部和党员的积分情况进行随时查看和溯源分析, 从而实现对党建工作以及积分量化考核的全过程监管。

(三) 强化积分量化考核的结果运用

1. 挂钩评先评优。把积分量化考核结果作为国企支部党员评先评优的基础依据, 能在很大程度上激活广大党员主动提高自身积分的意愿, 有利于党建工作水平以及党员个人综合素质的提升。一般以年度积分作为党员评先评优的重要依据, 积分高者可优先推荐党内外各类表彰奖励, 反之积分结果为“不合格”的党员则不得参加各类评先评优活动。

2. 纳入绩效考核。将国企支部党建积分量化考核结果与绩效考核相结合, 将前者纳入绩效考核体系之中, 直接将党员在党建工作中的表现与结果作为绩效考核的重要参考, 能深化党建管理与业务管理的有机结合, 也能强化“一岗双责”中党员参与党建工作的积极性和主动性。

3. 融合党员教育。把国企支部党建积分量化考核结果, 作为党员教育管理的重要依据, 能有效提升党员教育管理的针对性与有效性。针对积分较高的党员, 党支部可着重采取表扬、奖励等措施对其进行激励; 针对积分较低的党员, 党支部则可着重采取批评教育、惩处等措施对其进行教育。

结束语:

综上所述, 积分量化考核模式在国企支部党建管理中有着巨大应用价值。国企党支部应当从实际出发, 合理制定积分量化考核指标体系, 规范和优化具体考核管理, 严格按照制度规范落实考核管理工作, 通过积分的形式强化考核的直观性、简易性与有效性, 进而充分发挥考核作用与价值, 并支持党建管理水平提升。

[参考文献]

- [1]张涛, 陈国飞, 周晓晶. 构建积分考核管理机制 强化党员教育管理工作 [J]. 企业文明, 2024, (04): 68-69.
- [2]符鹤仙. 量化“小积分” 管好党员“大队伍” [J]. 企业文明, 2022, (08): 57-58.
- [3]黄敏, 郭拥军. 做好支部积分管理 助力五好支部建设 [J]. 中国电力教育, 2020, (S1): 189.